

RESULTATS

DE L'ETUDE PREALABLE

EMPLOIS, METIERS ET COMPETENCES

LOGISTIQUES

PLATE-FORME

MIRAMAS-GRANS



SOMMAIRE

1	PRESENTATION SYNTHETIQUE DES CONCLUSIONS DE L'ETUDE	2
1.1	CONSTAT CONCERNANT L'APPAREIL DE FORMATION LOCAL ET ELARGI	3
1.2	CONCLUSIONS SUR L'EVOLUTION DES METIERS	4
1.3	LA DEMANDE DES ENTREPRISES FACE AUX POSTULANTS AUX EMPLOIS LOGISTIQUES	5
1.4	SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS	6
2	RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE ET POSITIONNEMENT DES MODULES	7
2.1	RAPPEL DE LA METHODOLOGIE ET DES OBJECTIFS DE L'ETUDE	7
2.2	ORGANISATION DU TRAVAIL	7
3	RAPPEL DU CONTENU DU RAPPORT INTERMEDIAIRE	8
4	ETUDE DE L'ADEQUATION ENTRE LA DEMANDE DES ENTREPRISES ET L'OFFRE SUR LE TERRITOIRE	9
4.1	LES ACTIVITES RETENUES POUR LA PLATE-FORME DE MIRAMAS-GRANS	9
4.2	LES ENTREPRISES "CIBLE" DU QUESTIONNAIRE	10
4.3	ETUDE APPROFONDIE DES TROIS METIERS CENTRAUX	10
4.4	PROFIL DES AUTRES METIERS RENCONTRES	23
4.5	POIDS DES METIERS LOGISTIQUE ET REPARTITION HIERARCHIQUE	23
4.6	POSITIONNEMENT EN TERME DE SAVOIR, SAVOIR-FAIRE, FAIRE ET SAVOIR ETRE	24
5	PROSPECTIVE	26
6	RECOMMANDATIONS	29
7	TABLE DES MATIERES	32
8	TABLE DES ANNEXES	33
9	BIBLIOGRAPHIE THEMATIQUE	34
10	ANNEXES	39

1 PRESENTATION SYNTHETIQUE DES CONCLUSIONS DE L'ETUDE

Nous avons trouvé intéressant de citer, en préambule de cette présentation des conclusions de l'étude, le rapport de M. FRYBOURG, " Logistique et transports, Conséquences pour l'emploi", paru en 1994.

En effet, 4 ans après la parution de ce rapport, **un grand nombre des conclusions de M. FRYBOURG sont toujours d'actualité.**

Ce rapport mettait en avant :

- **Les particularités de culture et de gestion des entreprises du secteur quant à ces emplois.**
- **Le peu de visibilité des entreprises sur les emplois logistiques.**
- **La nécessité de construction d'un statut pour ces emplois.**
- **La possibilité d'accès par des personnes peu ou pas qualifiées à certains de ces emplois.**
- **La forte composante d'intérim sur ces métiers.**

Il recommandait notamment :

- **Un chiffrage plus précis de ces activités parfois diffuses.**
- **La promotion de la formation professionnelle (initiale ou permanente) dans ces métiers.**
- **Une meilleure gestion du personnel pour éviter de recourir à l'intérim.**

Nous souscrivons à ces recommandations qui demeurent fondamentales.

Notre étude a cependant permis de dégager des éléments complémentaires, principalement liés à l'évolution des organisations et des modes de gestion logistiques ainsi qu'au développement de l'utilisation des technologies de l'information dans ces mêmes organisations.

Le rapport intermédiaire et ce même rapport approfondissent les constats et conclusions suivants :

1.1 Constat concernant l'appareil de formation local et élargi

- **Bien que les organismes de formation soient quasi absents de la zone concernée par la plate-forme de MIRAMAS-GRANS, la ressource existe, soit régionalement, soit nationalement.**
- Tous les types de formation sont représentés
- Tous les niveaux sont représentés

Cependant, il semble que cette ressource ne soit pas toujours connue et reconnue par les acteurs économiques.

Les taux de chômage des jeunes sortant de formation logistique en sont pour preuve. (29% de jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 21% 2 ans après leur sortie).

Une étude de l'AFPA (donc les résultats définitifs seront publiés courant Juillet) est aussi révélatrice par le faible taux de réponses concernant l'information sur les différentes formations. (Annexe)

On note aussi une confusion entre les CAP et les BEP

En fait, la visibilité sur les formations logistiques apparaît, soit sur les formations dispensées par des professionnels de type AFT, soit à partir du Bac pro transport mais surtout au niveau des DUT. (Détail des effectifs en annexe)

- **Enfin, La structure de la formation sur le territoire fait trop peu de place à l'apprentissage.**

Les éléments d'approfondissement se trouvent dans le rapport intermédiaire, page 16 et suivantes ainsi que dans l'annexe 4 de ce présent rapport.

1.2 Conclusions sur l'évolution des métiers

- **Les entreprises insistent de plus en plus sur la polyvalence et de qualification.**
- **Dans certains cas, on peut même parler de double compétence car il s'agit de maîtriser des métiers de nature différente.**
- **Certains groupes de fonctions deviennent des métiers à part entière comme le contrôle de la préparation de commandes.**
- **Certains métiers issus de l'industrie (comme le conditionnement ou la finition de production) se déplacent chez des prestataires logistiques.**
- Les métiers sont de plus en plus exercés sous contrainte :
 - Contraintes de temps et de rapidité
 - Contraintes de sécurité
 - Contraintes de qualité et de service client

Les entreprises, au-delà de connaissances académiques recherchent donc du personnel adaptable et réactif.

Elles mettront donc plus l'accent sur leurs connaissances générales et leurs "savoir être" que sur leurs connaissances en logistiques.

Les technologies de l'information et l'automatisation ne sont pas toujours perçues par les entreprises comme un facteur ayant un impact direct sur l'emploi, que ce soit quantitativement ou qualitativement. En tout état de cause, les emplois et métiers doivent tenir compte de ces phénomènes.

Au plus les entreprises sont spécialisées ou travaillent en relation avec des clients exigeants, au plus leur demande de qualification (niveau de diplôme) est élevée et leurs difficultés à recruter sont grandes.

Les éléments d'approfondissement se trouvent dans ce rapport page 10 et suivantes ainsi que dans les annexes 1 2 et 3 de ce présent rapport.

1.3 La demande des entreprises face aux postulants aux emplois logistiques

Les entreprises peuvent être regroupées en une typologie, basée sur leur façon de travailler et le type de flux qu'elles gèrent.

Certains facteurs d'embauche sont communs à toutes les entreprises :

- La formation de base est essentielle mais se résume à lire, écrire, compter, effectuer les opérations de base et calculer des pourcentages.
- Les savoir être et comportements sont des facteurs discriminants à l'embauche.

Les autres facteurs d'embauche (expérience, âge, niveau de qualification...) sont très spécifiques aux entreprises.

Il y a donc place pour tous, mais il faut cesser de définir des métiers/emplois dans l'absolu.

En logistique, un métier s'exerce dans une entreprise, dans une organisation. Un travail est donc à développer sur ce croisement métier/entreprise.

**La réponse logistique unique (une formation idéale, un profil type) est donc à proscrire
L'adéquation est à rechercher au cas par cas.**

1.4 Synthèse des recommandations

Devant la diversité des besoins des entreprises, il ne semble pas opportun de développer de nouvelles structures ou appareils de formation.

Nous recommandons de développer un dispositif de nature "relationnelle" ou "interactionnelle" dont les fonctions principales seraient :

- Valoriser les formations existantes, tant privées que publiques en les faisant connaître auprès des entreprises.
- Faire le lien entre les entreprises et les organismes de formations
- Développer des partenariats avec les différentes institutions présentes sur le territoire, comme l'ANPE, le Conseil régional et le Conseil général, les chambres de commerce et d'industrie, les syndicats professionnels...
- Développer un système d'information informatisé permettant d'affiner la mise en relation entre offre et demande.
- Exercer et organiser une veille technologique (en relation avec les laboratoires de recherche en logistique, les associations professionnelles, les entreprises High tech)
- Conseiller et aider les entreprises dans la recherche ou le montage de solutions adaptées
- Organiser physiquement des formations en gérant un espace avec des moyens (ordinateurs, visioconférence, salle de réunion...), permettant de faire venir la formation sur le site en optimisant les coûts.

Les éléments d'approfondissement se trouvent dans ce rapport , page 29 à 33.
--

2 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE ET POSITIONNEMENT DES MODULES

2.1 Rappel de la méthodologie et des objectifs de l'étude

Cette étude s'est fixé pour objectifs, après avoir identifié les emplois et métiers logistiques existants dans le contexte particulier des plates-formes logistiques intégrant un chantier multi-modal fer-route, de **saisir les facteurs de mutation des emplois et des métiers résultant de l'évolution des modes de circulation et de gestion des marchandises et des services.**

Le détail de la méthodologie que nous avons adoptée figure dans le rapport intermédiaire, page 3.

Le présent rapport complète (sur le module 4 : adéquation entre emplois, formations et métiers) le rapport intermédiaire et présente nos conclusions et recommandations.

2.2 Organisation du travail

Cette étude a été divisée en quatre modules :

- Module 1 : Construction des outils d'observation, du référentiel de langage et des grilles d'analyse.
- Module 2 : Définition des métiers et emplois de la plate-forme
- Module 3 : Identification de l'offre de formation
- Module 4 : Adéquation offre/demande (en collaboration avec CEFIE DEVELOPPEMENT)
- Conclusions : Prospective sur l'évolution de la logistique et recommandations

3 RAPPEL DU CONTENU DU RAPPORT INTERMEDIAIRE

Le rapport intermédiaire présente

La méthodologie détaillée

Les différents modules

Les premiers résultats de l'étude

Il est complété par des annexes.

Nous avons retravaillé et approfondi certaines de ces annexes qui seront présentées dans ce présent rapport.

Vous trouverez ci-dessous un sommaire du rapport intermédiaire, vous permettant de vous y référer plus facilement.

1	Objectifs du rapport	3
1.1	Rappel de la méthodologie et des objectifs de l'étude	3
1.2	Organisation du travail	3
2	Module 1 : Compétences en mouvement	4
2.1	Les activités logistiques liées aux plates-formes logistiques multimodales.	4
2.2	Les activités retenues pour la plate-forme de GRANS	6
2.3	La plate-forme de GRANS et son environnement	8
2.4	Localisation des acteurs logistiques de l'environnement de CLESUD	9
2.5	Les entreprises "cible" du questionnaire	10
3	Module 2 : déterminer les métiers, emplois, postes, qualifications	11
3.1	Présentation des différents métiers	11
3.2	Les outils	14
4	Module 3 : formations, enseignement, stages	16
4.1	Inventaire des formations en logistique et transport dispensées dans la région PACA	18
4.2	Les autres formations, niveau régional élargi	22
4.3	Les premières analyses des formations dispensées en région	23
4.4	Etude des contenus des formations	28
5	Conclusions	32
	TABLE DES FIGURES	33
	TABLE DES ANNEXES	33
	GLOSSAIRE	34
	TABLE DES MATIERES DETAILLEE	37

4 ÉTUDE DE L'ADEQUATION ENTRE LA DEMANDE DES ENTREPRISES ET L'OFFRE SUR LE TERRITOIRE

L'hypothèse d'activités de la plate-forme de MIRAMAS-GRANS est la suivante
Elle exerce à la fois les fonctions classiques d'une plate-forme logistique de distribution (pour 50% de son activité)¹ et les fonctions d'un chantier ou terminal de transport combiné, à vocation européenne et notamment Europe du Sud (Espagne et Italie)

Elle peut aussi recevoir des industries, dont certaines sont susceptibles de fonctionner en flux tendus, c'est à dire avec un minimum de stock et donc très peu de personnel pour s'occuper de la manipulation de ces stocks.

Nous focaliserons notre étude sur l'aspect de la distribution. Ce choix nous permet d'observer beaucoup plus de métiers et d'activités différentes et donc d'enrichir l'aspect "contenu" des métiers et des fonctions dans notre étude.

4.1 Les activités retenues pour la plate-forme de MIRAMAS-GRANS

Ensemble homogènes d'activités logistiques	Détail des activités
Traitement des flux de marchandises en provenance de l'extérieur du site ou à destination de l'extérieur du site	Chargement, expédition
	Déchargement, réception
	Distribution
Traitement des flux internes au site	Manutention
	Groupage
	Dégroupage
	Préparation de commande
	Traitement de colis lourds
Magasinage	
Traitement des stocks	Stockage / entreposage
Opérations spécifiques à la Fabrication et au re-conditionnement	Fabrication
	Assemblage, étiquetage, re conditionnement, emballage, ensachage
Services Gestion	Gestion informatique du stock
	Gestion des litiges et incidents
Services de communication	Utilisation de l'échange de données informatisées
	Utilisation de nouvelles techniques de communication
Opérations spécifiques aux terminaux et au traitement des wagons	Déchargement et chargement de conteneurs
	Déchargement et chargement de wagons
	Manutention de conteneurs

¹ Source : "Grans-Miramas, Assistance à l'aménagement général de la plate-forme multimodale, CLE 128, mars97

4.2 Les entreprises "cible" du questionnaire

Les entreprises "cible" ont été déterminées grâce à l'étude "Assistance à l'aménagement général de la plate-forme logistique multi-modale de MIRAMAS-GRANS ", étude réalisée par CLE128 en 1997.

Ces entreprises sont :

- La grande distribution et les prestataires associés
- Les distributeurs (avec une tendance à la diminution voire à la disparition de ces derniers dans les 10 ans à venir.)
- Les industriels (avec une hypothèse de sous traitance de l'activité vers les prestataires de 50%).

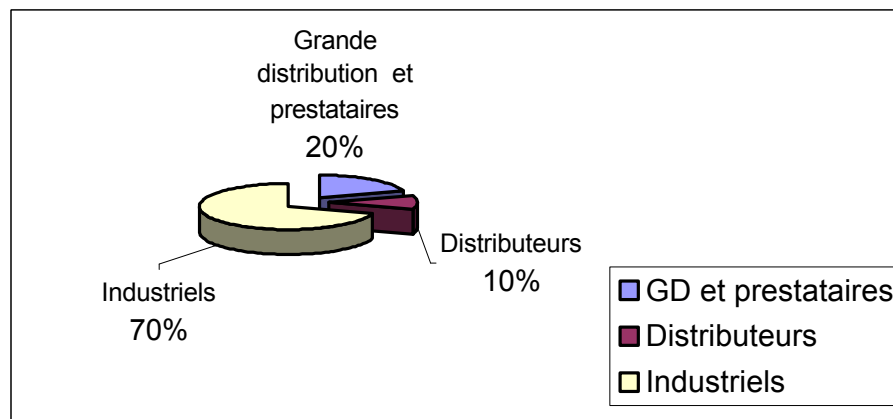


Figure 1 Répartition des entreprises susceptibles de s'installer sur le site

Les prestataires logistiques peuvent donc être considérés comme une cible privilégiée de la plate-forme.

4.3 Etude approfondie des trois métiers centraux

Parmi les métiers présélectionnés dans le rapport préliminaire, nous avons affiné notre étude sur trois métiers centraux. La grille de notation et la définition des critères figure, elle, en Annexe 2.

Notre travail porte donc principalement sur les deux codes ROME centraux (représentant le plus de demandeurs d'emploi).

- 43311 : agent du stockage et de la répartition des marchandises
- 43312 : agent de manutention et de déplacement des charges

Ces métiers sont, de plus, les plus facilement accessibles aux jeunes ou aux demandeurs d'emploi, contrairement aux autres qui présentent une accessibilité réduite (plus d'exigences de la part des entreprises) ou des niveaux de maîtrise technique plus élevés.

A l'intérieur de la codification 43312, nous avons distingué les métiers de "manutentionnaire" et de " cariste" ou conducteur d'engin de levage car ils ne répondent pas aux mêmes critères de classement et d'exigence de la part de l'entreprise.

Le métier de cariste demande, en effet un permis alors qu'un manutentionnaire n'a besoin d'aucun diplôme ou certificat particulier pour exercer son métier.

Cette fiche métier est un élément méthodologique permettant de faire le lien entre :

- Un métier (ou du moins sa dénomination)
- Les activités qui y sont associées, le FAIRE
- Les savoirs et savoir-faire nécessaires pour exercer ce métier

Elles permettent de dégager les points communs entre activités et métiers et peuvent être utilisées pour analyser les "plages de mobilité" d'une activité à l'autre ou d'un métier à l'autre.

Enfin elles mettent en exergue les comportements nécessaires à la bonne exécution du métier, point fondamental d'après les entreprises.

Cette grille s'utilise de la façon suivante

La fonction :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Déballer les produits |
|---|

Recouvre les activités suivantes :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Défaire les conditionnements ou emballages de transport• Sortir les produits de leurs emballages de transport |
|--|

Ces activités peuvent être exercées par :

AGENT DU STOCKAGE ET DE LA REPARTITION	AGENT DE LA MANIPULATION DES CHARGES
Réceptionnaire Magasinier Agent de magasinage	Manutentionnaire

Elles vont mettre en œuvre les compétences suivantes :

Compétences requises	
SAVOIR-FAIRE & SAVOIR TECHNOLOGIQUES AGENT DU STOCKAGE ET DE LA REPARTITION	SAVOIR-FAIRE & SAVOIR TECHNOLOGIQUES AGENT DE LA MANIPULATION
SF ² : Expérience, peut être compensée par vivacité d'esprit et bon sens	SF : Expérience, peut être compensée par vivacité d'esprit et bon sens
ST ³ : Aucun	ST : Aucun
<i>Vitesse et fiabilité</i> ⁴	<i>vitesse et fiabilité</i>

² SF : Savoir-faire se réfère à l'annexe 5 du rapport intermédiaire

³ ST : Savoir technologique, se réfère à l'annexe 6 du rapport intermédiaire

⁴ Cette rubrique concerne les spécificités de l'exercice du métier, cela peut être une spécificité entreprise ou des savoir être particuliers

4.3.1 La typologie

L'objectif de ce questionnaire était de préciser les rubriques des fiches métiers et de les affiner par type d'employeur, mais aussi de définir des besoins ou des attentes des entreprises vis à vis de la ressource humaine.

Ont été sélectionnés des entreprises appartenant aux familles suivantes :

- Industriels
- Prestataires de service logistique, généralistes et spécialisés
- Opérateurs du transport combiné
- Grande distribution

Le schéma ci-dessous présente la répartition hiérarchique du secteur "services auxiliaires des transports"⁵, (63Z).

Ce secteur correspond aux activités logistiques non-transport.

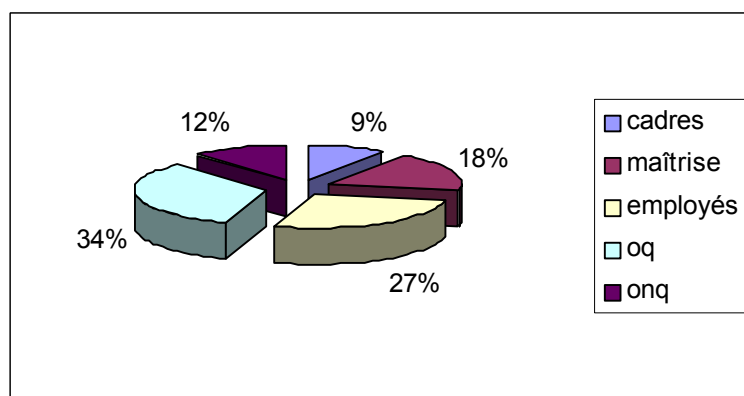


Figure 2 Répartition hiérarchique dans les entreprises code 63Z

Les entretiens avec les entreprises permettent d'affiner, par secteur, les résultats des analyses de répartition hiérarchique, mais sont trop différentes pour en tirer une unique représentation.

On note, dans un grand nombre de cas, la disparition des ouvriers considérés comme non-qualifiés.

⁵ Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle dans chaque secteur d'activité économique, établissements de 20 salariés et plus, Structure des emplois en 1994, INSEE Résultats.

Les entreprises déclarant demander du personnel polyvalent et recrutant à un niveau plus élevé (minimum BEP voire BAC PRO) montrent aussi des organigrammes où la place des maîtrises est beaucoup plus réduite par rapport à celle des employés et collaborateurs.

Cette notion d'ouvriers non qualifiés est très ambiguë et variable selon l'interprétation que l'entreprise en fait. (Pour certains, un CAP n'est pas considéré comme une qualification).

Il faut aussi remarquer que les ouvriers non qualifiés ne sont pas forcément associés à des métiers logistiques mais à des activités liées à la finition de production comme conditionnement à façon, emballage..., ainsi qu'à des populations **féminines ou âgées**.

Les entreprises ciblées lors de l'administration du questionnaire visant à affiner les besoins en compétences ont donc été choisies d'après la répartition définie plus haut.

Nous y avons ajouté des entreprises de transport et prestations de service logistique, pour ouvrir l'étude sur les métiers connexes à la conduite, ainsi que d'autres entreprises déjà implantées sur des plates-formes logistiques comparables. Un dossier spécifique sur ces métiers et additionnel à celui-ci (l'étude des métiers de conduite n'étant pas prévue à l'origine) sera prochainement produit.

Les questionnaires et les entretiens avec ces différentes entreprises revêtant un caractère de confidentialité (éléments concernant les stratégies de recrutement et chiffres clé dans certains cas), les noms des entreprises questionnées ne figureront pas dans ce rapport.

Il faut aussi souligner que cette enquête n'a, en aucun cas, une prétention statistique. Les résultats obtenus ont vocation à présenter les différents acteurs dans leur **variété et leur diversité**, pour identifier une "palette" de métiers et les caractéristiques de chacun de ces métiers, exercé dans un environnement particulier.

Cependant, certaines réponses identiques ou très proches, quels que soient la taille, le secteur d'activité, et le type d'entreprises interrogées, peuvent être regroupées en tendances ou axes de réflexion à privilégier.

L'analyse des réponses a permis de dégager une "typologie d'entreprise", à partir des activités logistiques exercées et des stratégies logistiques mises en œuvre.

A chaque type d'entreprise correspond un ensemble d'activités et de métiers, des profils particuliers et des stratégies de recrutement particulières.

Nous avons donc isolé :

- Parmi les industriels :
 - Les industriels exerçant des activités logistiques "peu complexes" sur des flux de masse (palettes complètes, wagons, camions complets...)
 - Les industriels exerçant des activités logistiques de détail (préparation de commande et constitution de lots)

- Parmi les prestataires de services logistiques
 - Les prestataires exerçant des activités "généralistes"
 - Les prestataires "spécialisés"

- La grande distribution (dont les pratiques, souvent sous traitées, sont à rapprocher des prestataires généralistes)

- Les opérateurs du transport combiné

Pour chacun de ces acteurs, ont été identifiés :

- Les différentes activités logistiques et les métiers exercés
- Les critères, profils et niveaux de recrutement
- La répartition hiérarchique et par sexe.

Avant de détailler les grilles par type d'entreprise, nous reviendrons sur la place de la population féminine dans ces métiers.

Sauf en ce qui concerne les ouvriers de conditionnement, dont les effectifs sont majoritairement féminins et qui ne demandent pas de qualification particulière, les filles sont très peu présentes dans les métiers définis plus haut.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de filles dans le secteur logistique.

On va les retrouver (et cela est cohérent avec le type de formation qu'elles suivent, voir rapport intermédiaire), soit dans des postes administratifs (gestionnaire de stock informatique), soit dans des postes de maîtrise et d'encadrement, où elles commencent à apparaître.

Bien que les effectifs féminins soient trop faibles pour en tirer une quelconque représentation, il est intéressant de noter que les employeurs commencent à s'y intéresser, au fur et à mesure que les technologies évoluent et que la composante physique du travail diminue.

Toutefois, cela reste encore marginal.

Certains critères, définis à l'origine de l'étude et concernant les " savoir-être" et comportements revenaient de façon quasi unanime quels que soient les entreprises interrogées. Ils sont donc définis dans la fiche métier (Annexe 1) comme des "compétences générales" pré requises à l'exercice du métier et critères discriminant d'embauche.

On peut en lister quelques-uns à titre d'illustration :

- Adaptabilité, réactivité
- Aptitude à s'intégrer dans une équipe et dans une hiérarchie
- Vivacité d'esprit, bon sens
- Rigueur, honnêteté...

4.3.2 Grilles par type d'entreprise

Nous avons choisi de représenter les trois métiers centraux sur une grille dite " graphique en radar".

La partie grisée représente le besoin exprimé par les entreprises interrogées en terme de profil de compétence.

Le profil des Jeunes demandeurs d'emploi figure sur le même graphique, en un trait épais.

Cette représentation permet de visualiser l'adéquation par métier, par catégorie de personne et par type d'entreprise entre le besoin et l'offre.

Nous avons choisi de limiter, sur cette représentation, le nombre de critères pour pouvoir comparer les résultats de notre étude avec celle de CEFIE Développement sur les demandeurs d'emploi plus âgés. Cependant, des résultats plus fins figurent en Annexe 3.

Les critères retenus ont donc été

- Niveau de formation initiale
- Niveau de formation logistique

- Maîtrise de l'informatique
- Polyvalence
- Maîtrise du métier
- Expérience
- Connaissances générales

Les grilles de notation sont les suivantes

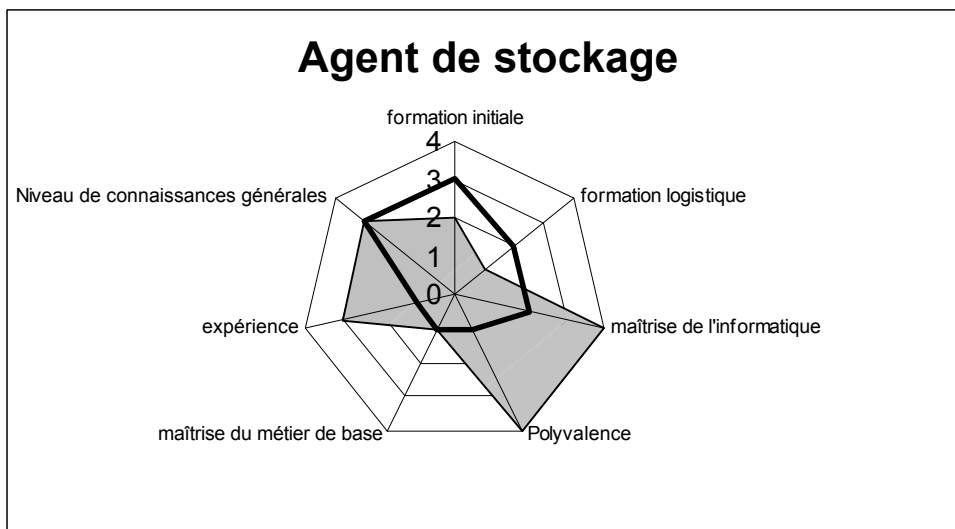
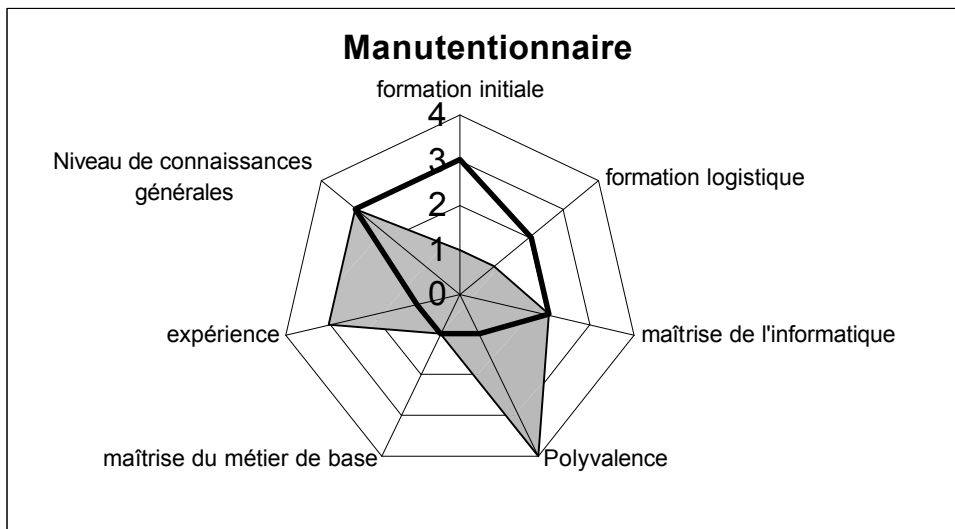
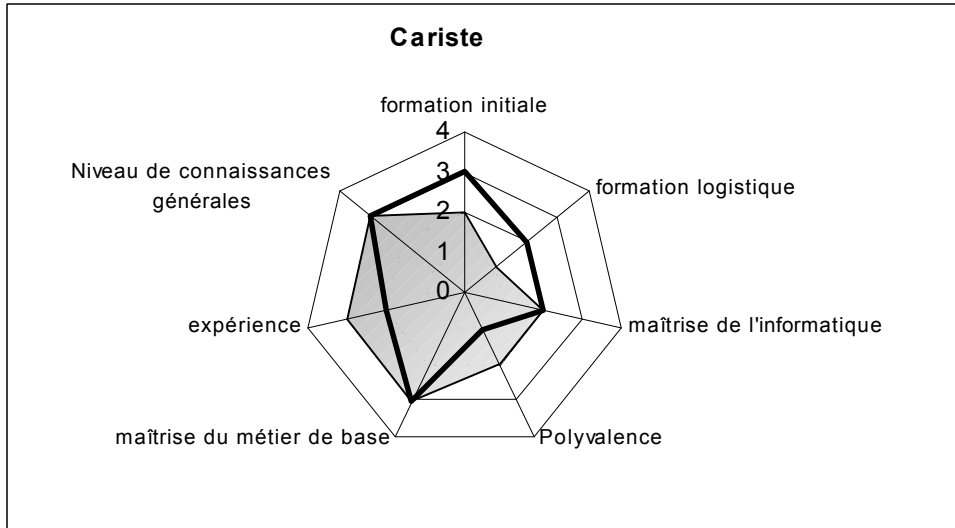
GRILLE DE NOTATION	0	1	2	3	4
Maîtrise du métier de base	pas de savoir-faire particulier	SF faible	SF d'ordre général	SF technique	SF professionnel
Niveau de connaissances générales	illettré	Difficultés	Déchiffrage	niveau correct	bon niveau
Degré de polyvalence	non demandée	faiblement demandée	appréciée	nécessaire	indispensable
Formation d'origine ou niveau	aucun	CAP	BEP, brevet techno.	Bac pro	BTS, DUT
Capacités à utiliser l'outil informatique	non demandée	faiblement demandée	appréciée	nécessaire	indispensable
Expérience professionnelle	aucune importance	légère importance	prise en compte	nécessaire	indispensable
Formation spécifique en logistique	non demandée	faiblement demandée	appréciée	nécessaire	indispensable

Le chapitre suivant présente les différents métiers par type d'entreprise avec le profil (en trait épais) du "jeune demandeur d'emploi, ayant ou non le permis cariste, selon les cas.

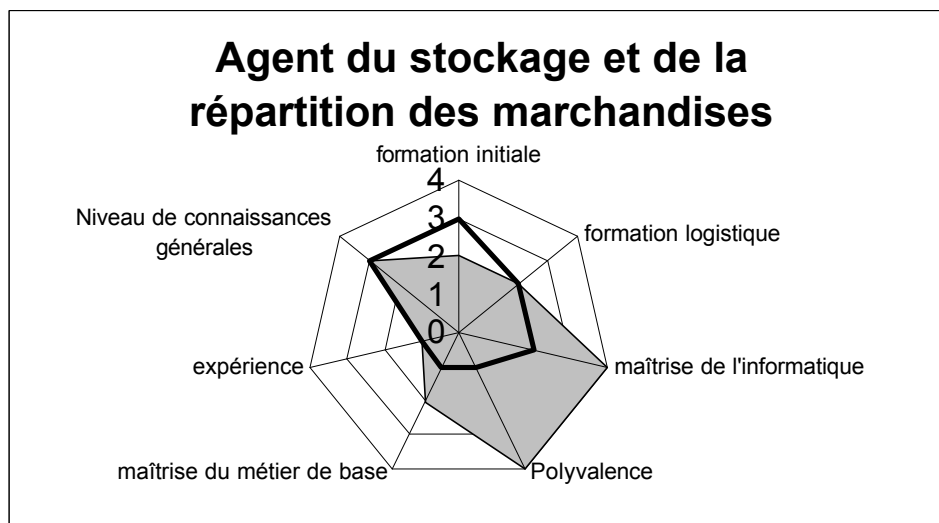
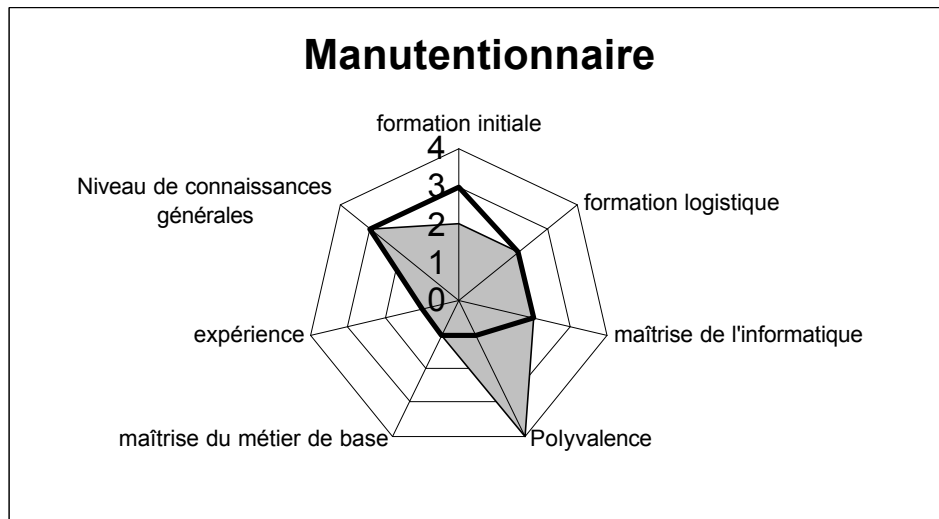
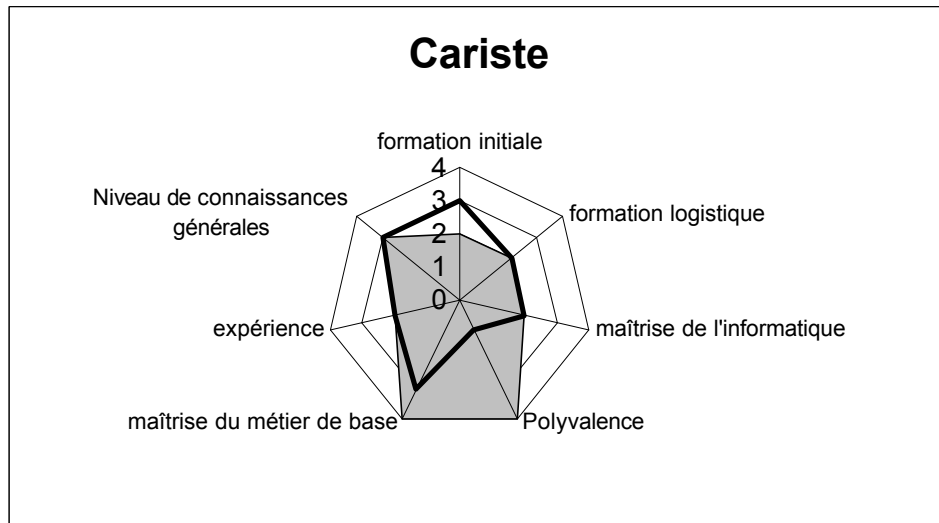
L'objectif est de visualiser l'adéquation entre les deux représentations.

4.3.3 Adéquation des profils et des demandes

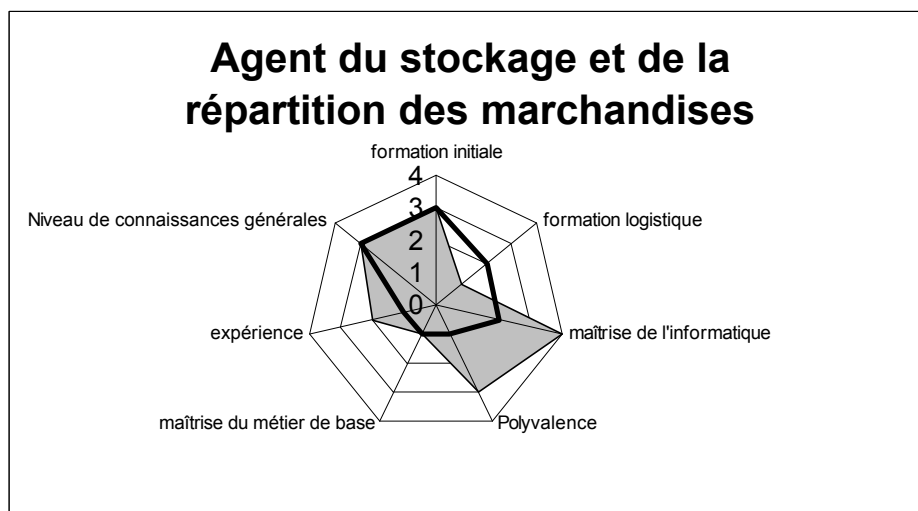
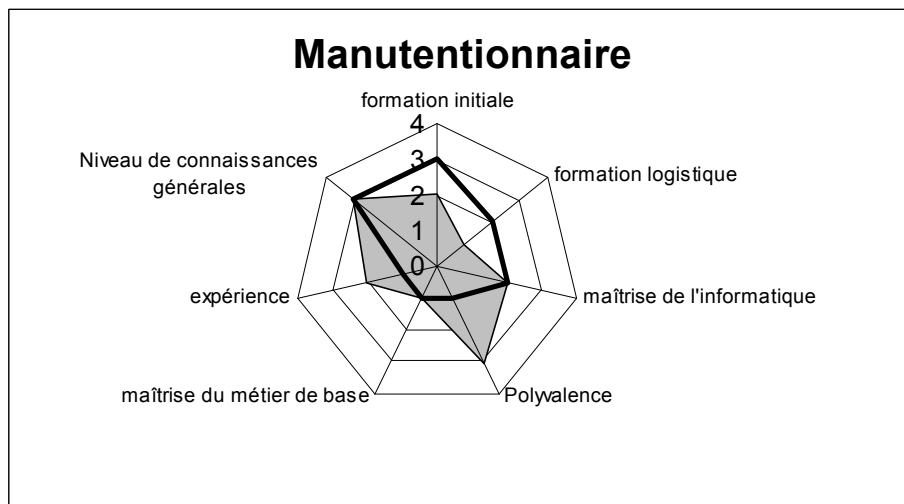
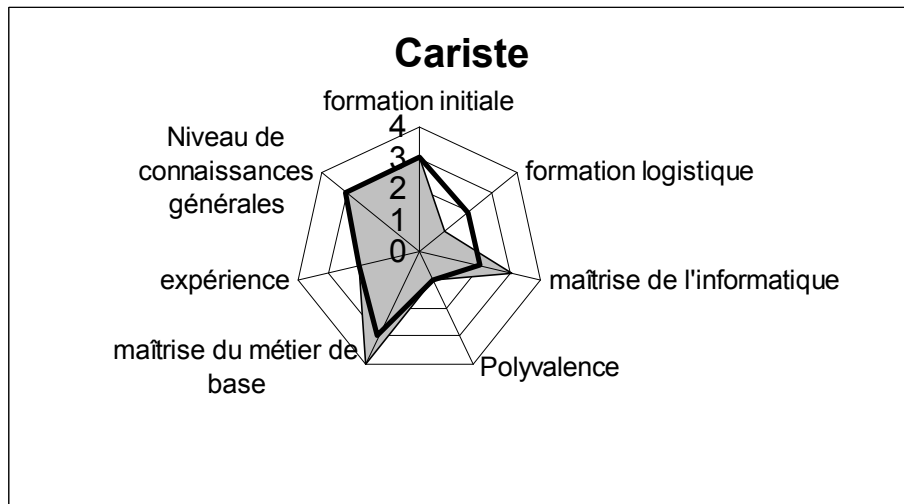
4.3.3.1 Industriels gérant des flux massifiés



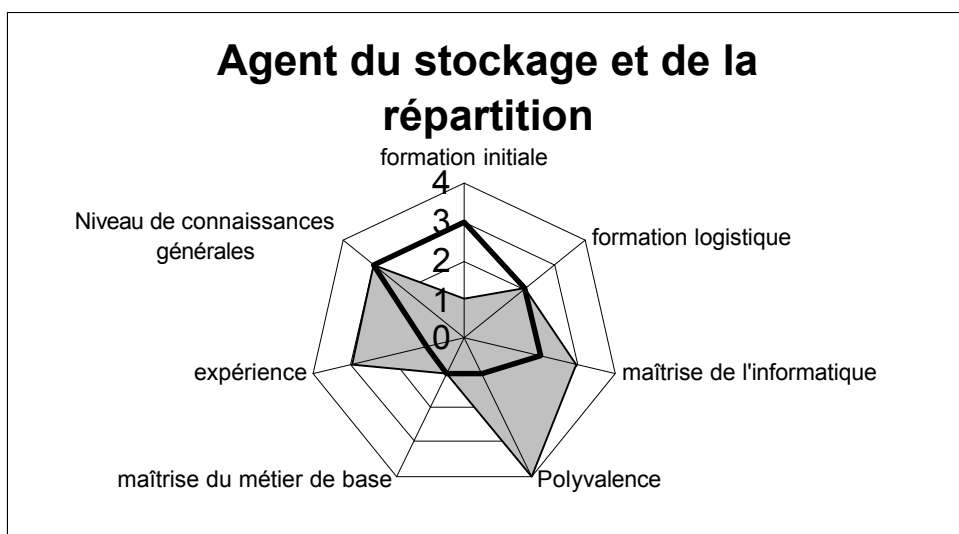
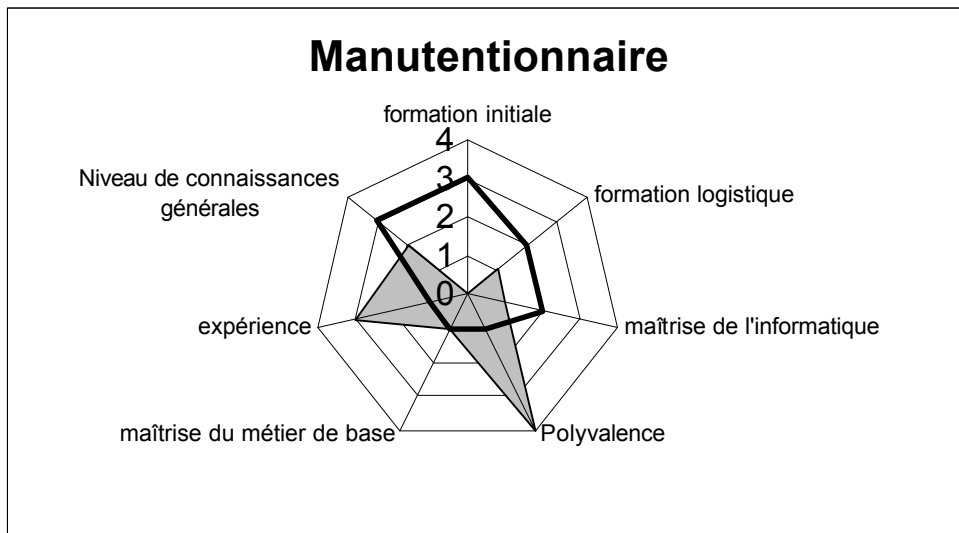
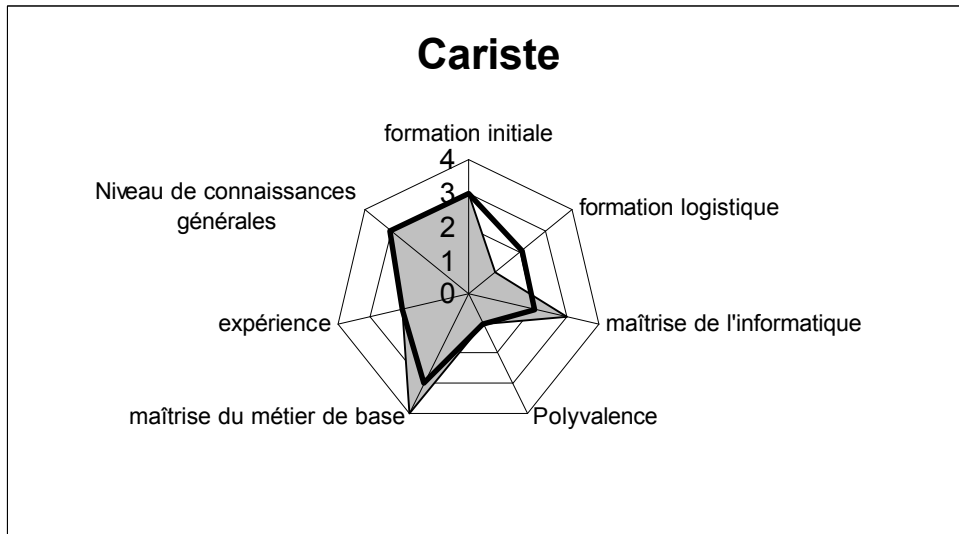
4.3.3.2 Industriel gérant des flux détail



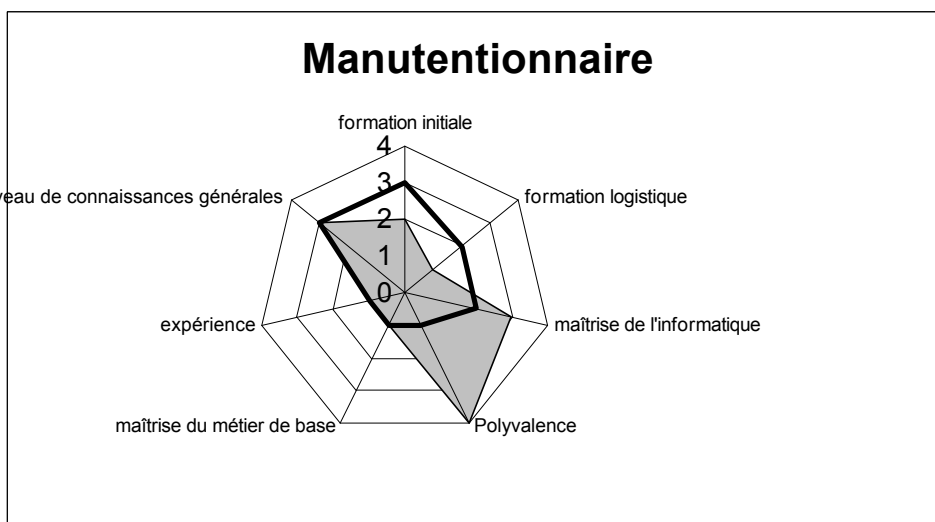
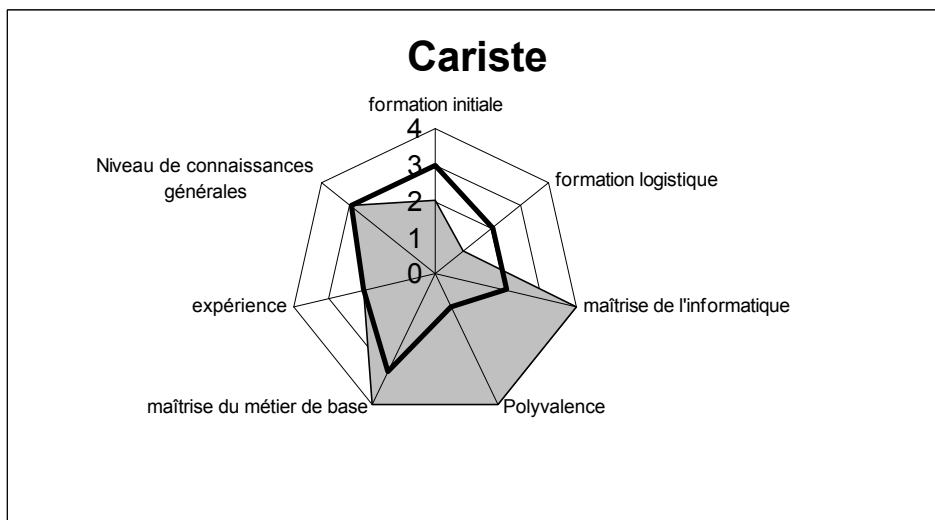
4.3.3.3 Prestataire logistique généraliste



4.3.3.4 Grande Distribution ou prestataire de la grande distribution



4.3.3.5 Prestataire spécialisé



Comme on peut le voir, les profils par type d'entreprise sont trop différents pour que l'on puisse généraliser.

Le métier de cariste est celui qui montre le moins d'écart entre le besoin et l'offre en "jeunes demandeurs d'emploi ayant le permis cariste", sauf en ce qui concerne les prestataires spécialisés, qui, quels que soient les profils recherchés, ont le plus de mal à trouver ce qu'ils cherchent.

Le métier de manutentionnaire est véritablement lié aux spécificités de l'entreprise, mais il y a plus lieu de chercher la personne adéquate que de développer une formation à la manutention. Enfin l'agent de stockage souffre d'un manque de connaissances informatiques et de polyvalence.

Il est logique qu'un jeune sortant de l'école ne puisse être polyvalent car il ne connaît pas encore l'entreprise et ses différentes activités. En revanche, la formation informatique peut et doit être développée à l'école, pas seulement dans le cadre de la saisie sur logiciels de gestion de stock mais dans une logique d'apprentissage des possibilités des outils présents et à venir qui vont être de plus en plus présents dans les entreprises et donc de plus en plus demandés aux jeunes voulant travailler dans ces entreprises.

Le détail des "profils" des différents autres métiers est toutefois présenté au chapitre suivant

4.4 Profil des autres métiers rencontrés

Les autres métiers rencontrés dans les entreprises ayant des activités logistiques sont moins représentatifs, nous les présenterons cependant à titre d'illustration et en détaillerons les profils en Annexe 3.

Ces métiers ne sont pas présents chez tous les acteurs. Certains sont même spécifiques à un secteur donné.

Parmi les entreprises dont les interviews ont alimenté notre enquête, nous rencontrons en effet :

- Des "contrôleurs" uniquement dans la grande distribution ou chez les prestataires de la grande distribution.
- Des affréteurs ou agents du transport seulement chez certains prestataires ou industriels.
- Des ouvriers d'emballages et de conditionnement chez certains prestataires ou industriels
- Des conducteurs d'engins de levage ou de traction chez certains prestataires spécialisés, industriels manipulant des flux massifiés et opérateurs du transport combiné.

4.5 Poids des métiers logistique et répartition hiérarchique

Selon les entreprises interrogées et leur secteur d'activité, la part des ouvriers et employés de la logistique représente 70 à 90% des effectifs logistiques.

Selon la nature des flux manipulés, on peut observer, sur l'échantillon d'entreprises interrogées, un effectif logistique maximal (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) qui tourne autour de cinq personnes à l'hectare.

Ce chiffre est obtenu en divisant le nombre de personnes employées sur un site par la surface du site.

Ce chiffre doit toutefois être pris avec les réserves suivantes :

L'échantillon d'entreprises interrogées n'est pas un échantillon statistiquement représentatif. Ce chiffre de 5 personnes concerne uniquement les entreprises qui manipulent des flux de détail, c'est à dire qui font du conditionnement de produits ou de la préparation de commande. Il ne s'agit que des "emplois d'entrepôt" ou des emplois directement liés aux activités logistiques.

Ce chiffre ne comprend pas :

- Les emplois industriels.
- Les emplois de conducteurs routiers.
- Les emplois induits par la plate-forme.
- Les emplois des services connexes.

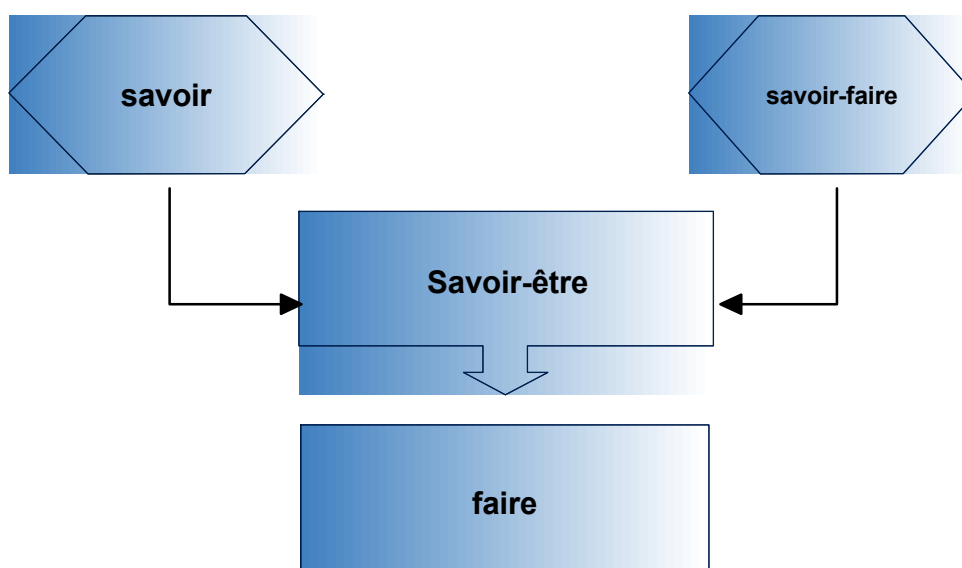
4.6 Positionnement en terme de Savoir, savoir-faire, faire et savoir être

On retrouve dans l'analyse des différents métiers des facteurs intéressants de différenciation.

- Les métiers ayant un contenu technique défini, et qui font appel à des compétences techniques : Conduire un chariot élévateur
- Manipuler un pont roulant, une grue...

Sont nettement définis et perçus par les entreprises comme des métiers. Ils font donc appel à des contenus et à des savoir-faire reconnus.

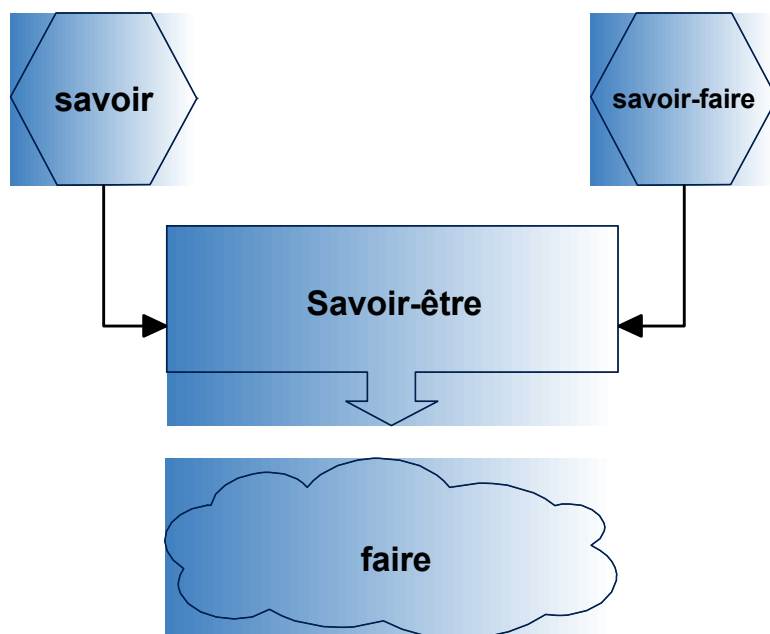
On peut les représenter à l'aide du schéma ci-dessous :



Si l'espace du faire (il s'agit bien ici de métiers opérationnels) et du savoir être constituent des composantes fondamentales du métier, une part importante est accordée aux savoirs (niveau de connaissances particulières, technologiques ou générales, en terme de sécurité par exemple ou de réglementation ou connaissances techniques sur l'utilisation des moyens de manutention) mais aussi aux savoir-faire c'est à dire à une certaine expérience de "gestes" optimaux.

Ce n'est pas le cas sur les métiers de manutentionnaires et d'agent de stockage, qui recourent de nombreuses appellations et peuvent s'exercer aux différents niveaux de la chaîne.

Ces métiers, à contenu moins nettement définis, vont faire beaucoup plus appel aux savoir être et au Faire, qui en constituent la composante essentielle.



On note cependant une évolution (manifeste dès que l'on s'approche d'entreprises de grande taille, ayant engagé des démarches qualité et ou étant en relation avec des clients exigeants).

Les métiers et les processus sont de mieux en mieux définis (conséquence de la formalisation des processus dans les démarches qualité), les besoins des clients sont de plus en plus précis et aussi bien définis.

Enfin, la différenciation par les compétences commence à toucher même les métiers d'exécution car elle est indispensable pour conserver ses clients (cas des prestataires de service logistique notamment) ou être plus compétitif.

5 PROSPECTIVE

Le développement de la plate-forme de Miramas s'inscrivant dans la durée, il serait dommage de ne pas anticiper les évolutions prévisibles à moyen et long terme de la logistique.

Pour cela, nous nous référerons aux travaux de Jacques COLIN⁶, que nous compléterons.

Champ observé :	Impact sur les emplois
<p>1. Le marché de la logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigences en termes de flexibilité, diversité et qualité • Pression des différentes réglementations • Transport (normalisation des conditions et des horaires de travail) • Passage aux 35h • Développement de la logistique "environnementale". • Développement du transport multi-modal 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de Polyvalence et de qualification des personnels • Augmentation des plages d'ouvertures et du travail en 3*8 • Augmentation du travail de nuit (Quid des femmes ???) • Renforcement des métiers de contrôle • Réduction des horaires de travail • Diminution des salaires ??? • Augmentation des effectifs ??? • Qualification supplémentaire pour compenser les diminutions de salaire • Apparition de nouvelles activités logistiques liées à l'environnement, contraintes d'exécution des métiers. • Développement des métiers du transport multi-modal et des effectifs des activités connexes.

⁶ Colin J., La logistique d'entreprise, tableau 10.4, Essai de prospective logistique à 3 et 7 ans, 1995

Champ observé :	Impact sur les emplois
<p>2. Le champ d'influence de la logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mondialisation • Notion de chaîne et de partenariat 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de l'optimisation des coûts de Main d'œuvre. • Augmentation de la concurrence en terme d'emploi • "Course à la compétence" • Augmentation de la flexibilité et du travail à temps partiel • Composante " savoir être" de la compétence mise en avant
<p>3. Les échanges de données informatisées logistiques et leur impact sur les opérations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de réseaux EDI⁷ • Amélioration de la réactivité des entreprises • Traçabilité • Amélioration de la fiabilité, ponctualité et célérité • Mise en œuvre de l'ECR⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et maîtrise de l'outil informatique • Rapidité et fiabilité des personnels • Augmentation de la composante " travail en sécurité". • Déplacement de certaines activités du distributeur vers l'industriel

⁷ Echange de données informatisées

⁸ ECR : efficient consumer response, l'ECR met en œuvre une nouvelle forme de partenariat basé sur le partage de l'information. Certaines tâches traditionnellement dévolues au distributeur comme le calcul des réapprovisionnements (gestion des stocks) peuvent être effectuées directement par l'industriel, d'où un déplacement des tâches de gestion de certains acteurs vers d'autres

Champ observé :	Impact sur les emplois
<p>4. Le rôle des prestataires physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimension européenne des partenaires • Stabilisation des relations contractuelles entre chargeurs et prestataires. • Augmentation de la qualification des prestataires • Offres de services complètes et complexes • Professionnalisation du monde des transports 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d'investir dans la formation de personnel permanent. • Moindre recours à l'intérim • Augmentation de la qualification des salariés • Apparition de nouveaux métiers • Déplacement de métiers industriels vers les prestataires de service <p>"Ouvrier qualifié logistique" avec une composante métier forte</p>
<p>5. La distribution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de la concentration • Stocks avancés et cross-docking⁹ • Modification des circuits de distribution liés au développement du commerce électronique 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts sur les effectifs ??? • Déplacement de métiers logistiques du prestataire du distributeur vers le prestataire de l'industriel • Déplacement de métiers logistiques du distributeur ou de son prestataire vers le prestataire de l'industriel ou l'industriel lui-même

⁹ Ici l'industriel prépare et livre les commandes des magasins du distributeur vers la plate-forme de ce dernier, et assure les fonctions de préparation de commande en lieu et place de celui-ci d'où un déplacement des activités.

6 RECOMMANDATIONS

Devant la diversité des besoins des entreprises, il ne semble pas opportun de développer de nouvelles structures ou appareils de formation.

Il s'agit, dans un premier temps de valoriser les formations existantes, tant privées que publiques en les faisant connaître auprès des entreprises.

Cependant, des adaptations sont nécessaires, pour mieux coller à la demande des entreprises.

Ces adaptations peuvent se matérialiser en développant des partenariats avec les entreprises pour, notamment au niveau des jeunes, leur permettre de développer les " savoir être" qui leur font tant défaut¹⁰.

L'obstacle réside dans les entreprises elles-mêmes qui sont déjà très sollicitées par les différentes écoles, organismes de formation et autres institutions pour accueillir des stagiaires.

Il ne s'agit donc pas simplement d'accroître le nombre ou la durée des stages mais bien de construire des partenariats aussi bien sur les modalités d'accueil en entreprise que sur les contenus des formations.

La deuxième recommandation concerne la dispersion et la variété des formations existantes par rapport aux besoins.

Il est indispensable qu'un acteur puisse faire le lien entre les différents organismes concernant l'enseignement et de la formation

Organismes privés de formations

Lycées publics et privés

AFPA

AFT, PROMOTRANS

OPCA ...

De façon à promouvoir et faire connaître les formations existant déjà sur le territoire, mais aussi à mettre au point des actions "faisant venir" la formation, soit physiquement, soit virtuellement sur ce territoire. On pense ici aux technologies de communication qui sont de mieux en mieux rodées (et de moins en moins onéreuses) comme :

¹⁰ D'après les entreprises interrogées

- L'enseignement à distance
- Internet
- La visioconférence...

Certains acteurs comme l'AFT ont d'ailleurs déjà développé des solutions allant en ce sens.

La troisième recommandation concerne les relations à développer avec les différentes institutions présentes sur le territoire, comme l'ANPE, le Conseil régional et le Conseil général, les chambres de commerce et d'industrie, les syndicats professionnels...

Tous ces acteurs doivent agir en synergie de façon à trouver des solutions aux problèmes de chacun, au moindre coût pour la collectivité.

La quatrième recommandation concerne le développement d'un système d'information informatisé permettant d'affiner la mise en relation entre offre et demande.

Cela pourrait faire l'objet d'un autre projet, qui consisterait à :

- Trouver et Affiner des critères pertinents permettant à la fois de caractériser les besoins et l'offre.
- Créer une base de données d'offre d'emplois et de formation organisée selon des critères plus pertinents que de simples codes statistiques.
- Donner aux entreprises la possibilité d'accéder, via un "médiateur" et ou un logiciel, à cette base de données pour en extraire soit :
 - Le profil correspondant exactement à son besoin
 - Un profil compatible et les "adaptations" (par le biais des formations existantes) pour le rendre totalement opérationnel

La cinquième recommandation consiste à exercer et organiser une veille technologique (en relation avec les laboratoires de recherche en logistique, les associations professionnelles, les entreprises High tech) pour

- Informer les entreprises des tendances d'évolution du secteur (revue de presse ou bulletin)
- Leur permettre d'anticiper les évolutions, en terme d'emploi
- Gérer un site INTERNET

Cette veille technologique permettrait d'alimenter un centre de ressource documentaire

La sixième recommandation concerne la mise en place d'un dispositif d'une structure, qui pourrait mettre en œuvre les cinq recommandations précédentes mais aussi :

- Conseiller et aider les entreprises dans la recherche ou le montage de solutions adaptées
 - Par sa connaissance des organismes de formation mais aussi du contenu de ces formations
 - S'assurer de leur adaptation par rapport aux besoins de l'entreprise
 - Elaborer des cahiers des charges et appels d'offre pour et avec les entreprises.
- Organiser physiquement des formations en gérant un espace avec des moyens (ordinateurs, visioconférence, salle de réunion...), permettant de faire venir la formation sur le site en optimisant les coûts

7 TABLE DES MATIERES

1	PRESENTATION SYNTHETIQUE DES CONCLUSIONS DE L'ETUDE	2
1.1	CONSTAT CONCERNANT L'APPAREIL DE FORMATION LOCAL ET ELARGI	3
1.2	CONCLUSIONS SUR L'EVOLUTION DES METIERS	4
1.3	LA DEMANDE DES ENTREPRISES FACE AUX POSTULANTS AUX EMPLOIS LOGISTIQUES	5
1.4	SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS	6
2	RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE ET POSITIONNEMENT DES MODULES	7
2.1	RAPPEL DE LA METHODOLOGIE ET DES OBJECTIFS DE L'ETUDE	7
2.2	ORGANISATION DU TRAVAIL	7
3	RAPPEL DU CONTENU DU RAPPORT INTERMEDIAIRE	8
4	ETUDE DE L'ADEQUATION ENTRE LA DEMANDE DES ENTREPRISES ET L'OFFRE SUR LE TERRITOIRE	9
4.1	LES ACTIVITES RETENUES POUR LA PLATE-FORME DE MIRAMAS-GRANS	9
4.2	LES ENTREPRISES "CIBLE" DU QUESTIONNAIRE	10
4.3	ETUDE APPROFONDIE DES TROIS METIERS CENTRAUX	10
4.3.1	LA TYPOLOGIE	13
4.3.2	GRILLES PAR TYPE D'ENTREPRISE	16
4.3.3	ADEQUATION DES PROFILS ET DES DEMANDES	18
4.3.3.1	Industriels gérant des flux massifiés	18
4.3.3.2	Industriel gérant des flux détail	19
4.3.3.3	Prestataire logistique généraliste	20
4.3.3.4	Grande Distribution ou prestataire de la grande distribution	21
4.3.3.5	Prestataire spécialisé	22
4.4	PROFIL DES AUTRES METIERS RENCONTRES	23
4.5	POIDS DES METIERS LOGISTIQUE ET REPARTITION HIERARCHIQUE	23
4.6	POSITIONNEMENT EN TERME DE SAVOIR, SAVOIR-FAIRE, FAIRE ET SAVOIR ETRE	24
5	PROSPECTIVE	26
6	RECOMMANDATIONS	29
7	TABLE DES MATIERES	32
8	TABLE DES ANNEXES	33
9	BIBLIOGRAPHIE THEMATIQUE	34
9.1	EXTERNALISATION ET COMPETENCES	34
9.2	COMPETENCES ET GRH	34
9.3	PROSPECTIVE	34
9.4	EMPLOIS, METIERS ET FORMATIONS LOGISTIQUES	35
9.5	PLATES-FORMES MULTI-MODALES ET TRANSPORT COMBINE	35
9.6	SITES INTERNET	36

8 TABLE DES ANNEXES

<u>ANNEXE 1</u> : COMBINAISON DES FICHES METIER	PAGE 40
ANNEXE 2 : GRILLE DE NOTATION D'ORIGINE ET DEFINITION DES CRITERES DE NOTATION	PAGE 50
ANNEXE 3 : REPRESENTATION DES DIFFERENTS METIERS PAR TYPE D'ENTREPRISE	PAGE 51
ANNEXE 4 : REACTUALISATION DE L'OFFRE DE FORMATION PACA	PAGE 58
ANNEXE 5 : EXTRAITS DE L'ANALYSE DU QUESTIONNAIRE AFPA, 1998	PAGE 72

9 BIBLIOGRAPHIE THEMATIQUE

9.1 *Externalisation et compétences*

(Fabbe-Costes & Sirjean, 1997). Externalisation de la logistique des entreprises industrielles et commerciales : quelles perspectives, Conférences du mercredi 19 mars 1997 sur le thème : Panorama, impacts et eprspectives de l'externalisation logistique des entreprises industrielles et commerciales, Semaine internationale du transport et de la logistique

(Fabbe-Costes & Colin, 1995). Les stratégies développées par les prestataires logistiques confrontés à la tentation des chargeurs de réintégrer les opérations logistiques, communication pour la 7th World conference on transport research, 16-21 juillet 1995, Sydney, Australie

(Fabbe-Costes, 1996). Information, know-how and knowledge management: a strategic facing for logistics suppliers facing the temptation for shippers to reintegrate logistics operations, Communication invitée pour "the annual meeting of transport research", Linköping, Suède

9.2 *Compétences et GRH*

(Jolis, 1997), piloter les compétences, de la logique de poste à l'atout compétences

(Le Boterf, 1997) De la compétence à la navigation professionnelle

(Lévy-leboyer, 1996) la gestion des compétences

(Thomas, 1991) Qualification professionnelle, évaluation et évolution

(Le Monde initiative, 1997), Mobilisation pour l'emploi des jeunes,

9.3 *Prospective*

(La Londe & Masters, 1995): Des stratégies logistiques pour l'an 2000, Logistique & management, vol3, n°2

Revue Logistique Magazine et Stratégies Logistiques

(Aurifeille, Colin, Fabbe-Costes, Jaffeux, Paché, 1997) :Management logistique, une approche transversale

(Colin, 1997). La logistique d'entreprise, Litec

9.4 Emplois, métiers et formations logistiques

(Frybourg M., 1994), "Logistique et transports; conséquences pour l'emploi"; rapport du groupe de travail du CNT (mission ministérielle du 22 octobre 1993)

Norme AFNOR FDX 50-602 : métiers logistiques 1997

Deuxième enquête nationale sur les diplômés TL, GLT, Assemblée des chefs de département GLT, 1997

Cette enquête présente la situation et l'évolution à date des diplômés de DUT Transport et Logistique.

Emploi et formation, Transport Logistique Provence-Alpes-Côte d'azur, enquête réalisée par L'AFT-IFTIM, 1995

Troisième et Quatrième enquête sur les besoins en emplois et formations dans les fonctions de la logistique, enquêtes réalisées par l'AFT-IFTIM , 1996 et 1997

Dossiers de la DARES, n°5-6, les familles professionnelles, 1995

ROME et Annexes, la logistique et les activités économiques connexes.

OEST, Enquête annuelle d'entreprise, les entreprises du transport, 1988

Enquête du CRIDEP, L.Frédéric, 1990

Métiers et emplois, AFT IFTIM

Transports actualités, n°646, la formation s'impose aux commissionnaires, mars 1998

Atelier gestion de l'alternance, les publics de faible niveau de qualification et les postes d'insertion proposés dans le cadre de l'alternance, CRAPT, 1994

CEREQ, BREF n°124, l'offre de formation, entre politiques nationales et besoins locaux, octobre 1996

Emplois logistiques, besoins et tendances, bulletin des transports et de la logistique, n°2733 du 22 décembre 1997

Vocationnal qualifications in logistics , ELA, 1996

9.5 Plates-Formes multi-modales et transport combiné

(Daubresse, 1994), "Transport de marchandises, les voies de l'avenir, l'inter modalité, un outil privilégié d'aménagement du territoire"

(Daubresse, 1997) " Schéma national des plates-formes multi-modales, réflexions et propositions pour une stratégie de localisation et d'optimisation des terminaux du transport combiné et des plates-formes multi-modales de fret", Direction des transports terrestres

Fret magazine, publié par la SNCF

Recensement national des ressources logistiques multifonctions ouvertes au public, hors entrepôts, ACFCI, Direction de l'aménagement et du développement du territoire, juillet 97

Rapport d'information n°295 : situation des ports maritimes français au regard des ports du Benelux, M.Massion, sénateur, 1997/1998

GRANS-MIRAMAS, Assistance à l'aménagement général de la plate-forme logistique multi-modale, étude de CLE128, réalisée par N.COHEN, M.GALANT, V.PERREAU, M.BRUNS, 1997

Plate-forme multi-modale CLESUD, chantier multi-technique, phase 2, identification des besoins par axe, trafics combinables, scenarii, étude réalisée par JONCTION, D.BOUDOUIN, pour la CCIMP, avril 1998

9.6 Sites Internet

www.dtr.fr : Analyse des formations technologiques, progression des diplômés de niveau V, B. HEE

www.aft-iftim.asso.fr : Site de l'AFT-IFTIM

on y trouve notamment

Les différentes enquêtes et études de l'AFT-IFTIM (dont insertion professionnelle des jeunes diplômés du transport).

les formations

les définitions de métiers

Les particularités de certaines formations : utilisation des grues à tour, caristes, CACES,FCOS, FIMO...

www.afpa.fr : Site de l'AFPA

on y trouve notamment

Les dates, lieux et programmes de formation par métier.

www.gvsg.mb.ca : human resource development, Canada

On y trouve les "listes d'occupations" avec code de CNP, par ordre alphabétique. Ces codes CNP peuvent être comparés avec nos codes PCS. Les occupations correspondent aux métiers et sont détaillées quasiment au niveau des fiches de postes.

www.cyberlycee.cr-paca.fr : tous les lycées publics et privés de l'académie avec un système de requête permettant de sélectionner les filières logistiques.

Donne aussi les derniers effectifs (enquête de rentrée du rectorat)

www.bref.com : accès aux formations dispensées par PROMOTRANS

www.hps.tm.fr : port du havre

www.cmec.ca : mobilité et reconnaissance des titres

www.cmu.unige.ch : compétences : savoir, savoir-faire et savoir être

www.formation.org : livre blanc sur la formation

www.uirr.com : site donnant des informations sur le transport combiné

www.senat.fr : site du sénat donnant des informations sur les projets, recommandations et rapports du sénat concernant les politiques transport et aménagement du territoire.

www.lille.cci.fr : site de Lille métropole

www.lia.imt-mrs : plates-formes en PACA

www.garonor.fr : site de Garonor

www.port-of-hamburg.com : site du port de Hambourg

www.blg.de : site du port de BREME

www.portofantwerp.be: site du port d'ANVERS